

THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG GIÁO DỤC KĨ NĂNG MỀM CHO SINH VIÊN CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHU VỰC ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

ThS. ĐINH PHƯỚC TƯỜNG

Trường Cao đẳng Cộng đồng Vĩnh Long

1. Đặt vấn đề

Ngày nay, các quốc gia phát triển trên thế giới luôn xác định đòn bẩy thúc đẩy phát triển kinh tế là nguồn lao động có năng lực cao. Năng lực đó được đánh giá ở 3 yêu cầu: kiến thức, kĩ năng và thái độ. Nhiều nhà nghiên cứu hiện nay đều thống nhất nhận định: để thành đạt trong cuộc sống thì kĩ năng về tâm lí, tính cách chiếm 85%, kĩ năng chuyên môn chỉ chiếm 15%. Ở nước ta hiện nay, nhiều sinh viên (SV) vốn có năng lực trí tuệ, chuyên môn rất tốt, nhưng năng lực lao động chưa được nhà sử dụng đánh giá cao. Một trong những nguyên nhân dẫn đến nghịch lí đó là đa số SV hiện nay vẫn đang thiếu và yếu kĩ năng về tâm lí, tính cách. Nhiều em tốt nghiệp với điểm số cao, nhưng vẫn chưa nhận ra được vai trò, vị trí của mình trong công việc, chưa có kĩ năng xây dựng hình ảnh cá nhân; vì vậy, họ không tương tác tốt với người khác trong quá trình làm việc, khiến cho nhiều SV tốt nghiệp không tìm được việc làm hoặc có việc làm, nhưng chưa phát huy được hết năng lực của mình để trở thành người thành đạt.

2. Thực trạng quản lí, triển khai hoạt động giáo dục kĩ năng mềm cho SV ở các trường đại học khu vực Đồng bằng sông Cửu Long

2.1. Khái niệm kĩ năng mềm

Kĩ năng mềm (KNM) là thuật ngữ dùng để chỉ các kĩ năng quan trọng trong cuộc sống con người như kĩ năng lập kế hoạch và tổ chức công việc, kĩ năng giao tiếp, kĩ năng quản lí và lãnh đạo, kĩ năng làm việc theo nhóm, kĩ năng quản lí thời gian, kĩ năng vượt qua khủng hoảng, kĩ năng ra quyết định, kĩ năng tư duy sáng tạo và mạo hiểm, kĩ năng thương lượng... KNM là hành vi ứng xử của mỗi con người, cách thức tương tác với cấp trên, đồng nghiệp, cấp dưới và tất cả những người khác trong quá trình làm việc hoặc trong cuộc sống hàng ngày. KNM chủ yếu là những kĩ năng thuộc về tâm lí, tính cách con người, không mang tính chuyên môn, không thể sờ nắm, chúng quyết định khả năng con người có thể thành đạt hay thất bại trong công việc và cuộc sống.

2.2. Thực trạng quản lí và triển khai hoạt động giáo dục, đào tạo KNM cho SV ở các trường đại học

khu vực Đồng bằng sông Cửu Long

Trong khi việc đào tạo KNM tại các trường đại học trên thế giới rất được chú trọng, thì quá trình giảng dạy môn học này ở nước ta vẫn chưa thực sự được tiến hành. Có chăng cũng chỉ là trong một buổi ngoại khóa, nhà trường mời diễn giả tới phổ biến sơ lược kiến thức cho SV. Những buổi học như vậy chỉ đáp ứng được nhu cầu rất nhỏ của SV, trong khi những nội dung của môn học này còn rất mới mẻ với họ.

Để có cơ sở thực tiễn về KNM của SV, tháng 4 năm 2014, chúng tôi đã tiến hành lấy mẫu khảo sát ở 5 trường ĐH khu vực Đồng bằng sông Cửu Long gồm: Đại học Cần Thơ, Đại học Cửu Long, Đại học Xây dựng Miền Tây, Đại học An Giang, Đại học Đồng Tháp. Kết quả đánh giá của 148 cán bộ quản lí và giảng viên đối với SV cho thấy, có đến 61,7% KNM của SV ở mức trung bình, 19,7% ở mức yếu kém. Về thực trạng KNM của các SV đã tốt nghiệp đi làm, kết quả phỏng vấn 106 cơ quan, công ty, doanh nghiệp ở ĐBSCL đều cho nhận định chung là SV tốt nghiệp hiện nay còn hạn chế về các KNM trong các hoạt động chuyên môn, ngoại khóa hay hoạt động xã hội. Theo số liệu thu được qua kết quả khảo sát, có đến 58,3% SV tốt nghiệp được các doanh nghiệp đánh giá KNM ở mức trung bình, 4,9% ở mức yếu kém. Chính vì thiếu KNM mà khi tốt nghiệp, mặc dù có điểm số học tập rất cao, nhưng họ vẫn không vượt qua "lưới" của các nhà tuyển dụng. Rất nhiều nhà doanh nghiệp than phiền rằng, khi tuyển dụng được nhân viên mới, lại phải tiếp tục đào tạo thêm nhiều kĩ năng cho họ. Hầu hết các nhà tuyển dụng đều nhận định rằng SV tốt nghiệp được trang bị khá kĩ lưỡng và đầy đủ những kiến thức chuyên ngành. Tuy nhiên, họ vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu của nhà tuyển dụng là do thiếu các KNM.

Hiện nay, đa số các trường đại học khu vực ĐBSCL tổ chức hoạt động GD KNM cho SV bằng các phương thức sau: Tổ chức các câu lạc bộ KNM trong đó có một số hoạt động như Diễn đàn thanh niên; các buổi nói chuyện - tư vấn trực tiếp của các nhà tuyển dụng với SV sắp tốt nghiệp; tổ chức các hoạt động xã hội, hoạt động đoàn thể (Đoàn TNCS Hồ Chí Minh, Hội Sinh viên Việt Nam...). Hiệu quả lồng ghép giáo dục

KNM cho SV trong quá trình đào tạo chưa cao. Việc xây dựng quy trình quản lý hoạt động GD KNM chưa được các trường quan tâm thực hiện.

Nhiều ý kiến của các nhà sử dụng lao động cho rằng trách nhiệm đào tạo KNM trước tiên là của nhà trường. Tuy nhiên, hiện nay SV chủ yếu tích lũy KNM ở các chương trình ngoại khóa và hoạt động tình nguyện. Mặc dù các trường đều có chuẩn đầu ra về KNM nhưng việc đưa nội dung đó vào chương trình chính khóa là rất khó khăn hoặc thiếu hiệu quả vì thời lượng quá ít. Tuy nhiên, việc theo học các khóa KNM không phải là điều dễ dàng đối với SV. Bên cạnh đó, mức học phí các chương trình đào tạo KNM ở các trung tâm đào tạo chuyên nghiệp khá cao, đây là một trở ngại đối với không ít SV. Việc kiểm định chất lượng đào tạo KNM ở các trung tâm đào tạo chuyên nghiệp cũng chưa được thực hiện, vì vậy có nhiều SV tìm đến các Trung tâm để học, nhưng kết quả thu được rất thấp.

3. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động giáo dục KNM cho SV các trường đại học khu vực Đồng bằng sông Cửu Long

3.1. Vận dụng thuyết Quản lý chất lượng tổng thể (TQM) vào công tác quản lý hoạt động giáo dục KNM cho SV ở các trường đại học

Quản lý chất lượng tổng thể (Total Quality Management – TQM) là mô hình quản lý toàn bộ quá trình giáo dục để đảm bảo chất lượng từ đầu vào, quá trình, đầu ra nhằm nâng cao năng suất và hiệu quả chung của tổ chức. TQM đã được áp dụng trong quá trình quản lý giáo dục đại học. Việc vận dụng TQM vào quá trình giáo dục KNM cho SV các trường đại học là phù hợp với xu hướng quản lý chất lượng hiện nay. Vận dụng thuyết TQM vào công tác giáo dục KNM cho SV các trường đại học bao gồm các nội dung sau:

3.1.1. Quản lý đầu vào: xây dựng kế hoạch và chuẩn bị các nguồn lực

Để đảm bảo quy trình quản lý đạt chất lượng và hiệu quả cao nhất thiết phải có bước khởi đầu quan trọng, đó là khâu lập kế hoạch, nội dung cốt lõi của khâu này là:

- Xác định và hình thành mục tiêu;
- Xác định và đảm bảo nguồn lực nhằm đạt được mục tiêu;
- Xây dựng kế hoạch hành động và lựa chọn hành động ưu tiên để đạt mục tiêu tốt nhất.

Mục tiêu của giáo dục đại học được quy định trong Luật Giáo dục là đào tạo trình độ đại học giúp SV nắm vững kiến thức chuyên môn và có kĩ năng thực hành thành thạo, có khả năng làm việc độc lập, sáng tạo và giải quyết những vấn đề thuộc chuyên ngành được đào tạo. Các trường cần xây dựng kế hoạch giảng dạy và huấn luyện KNM cho SV. Các kế

hoạch này phải mang tính cụ thể, khả thi, phù hợp với mục tiêu đào tạo của từng ngành và điều kiện đội ngũ giảng viên, cơ sở vật chất, năng lực tài chính của các trường hiện nay.

Tập trung các nguồn lực để tổ chức các hoạt động giáo dục KNM cho SV; các trường đại học hiện nay đang tập trung thực hiện một số công việc sau:

- Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ giảng viên dạy KNM cho SV;
- Nguồn kinh phí cho tổ chức các lớp dạy KNM trực tiếp hoặc gián tiếp thông qua các hoạt động phong trào của Đoàn, Hội đều được các trường dự toán đưa vào các khoản chi cụ thể trong từng năm học;
- Cơ sở vật chất, trang thiết bị cũng luôn được các trường quan tâm đầu tư như tăng cường đầu tư trang bị cho các phòng học chuyên dùng có đủ các trang thiết bị hiện đại phục vụ tốt cho việc mở các lớp giảng dạy và huấn luyện KNM.

3.1.2. Quản lý quá trình

TQM luôn đặt ra yêu cầu chất lượng cao cho mỗi người khi tham gia vào chu trình quản lý. Vì vậy, để quản lý quá trình đạt hiệu quả cao cần phải có sự phân cấp quản lý từ Ban Giám hiệu đến từng bộ phận phòng chức năng, khoa, các tổ chức đoàn thể và cá nhân. Tổ chức thực hiện là khâu then chốt quyết định đến chất lượng đầu ra; vì vậy, muốn quản lý chất lượng tổng thể cần phải tập trung:

- Thống nhất trong lãnh đạo về công tác giáo dục KNM cho SV. Các trường cần có quy định cụ thể trong mục tiêu giáo dục, phát triển KNM cho người học tích hợp với kiến thức chuyên môn trong quá trình đào tạo trên cơ sở xuất phát từ mục tiêu đào tạo và chuẩn đầu ra của từng ngành;

- Kiểm tra, giám sát toàn bộ quá trình thực hiện công tác giáo dục KNM của các đơn vị hữu quan trong nhà trường. Muốn nâng cao chất lượng tổng thể trong công tác quản lý quá trình thực hiện, nhà quản lý cần phải thường xuyên lưu ý phát hiện ra những ưu, nhược điểm trong quá trình thực hiện để kịp thời điều chỉnh đúng mục tiêu đã được xác định khi bắt đầu thực hiện quá trình.

3.1.3. Quản lý đầu ra

Để quản lý tốt đầu ra cần lựa chọn những phương pháp kiểm tra, đánh giá phù hợp với các quan niệm về đầu ra. Chỉ tiêu đầu ra của hoạt động giáo dục KNM cho SV có thể được đánh giá qua mức độ vận dụng những KNM của SV vào thực tiễn học tập và cuộc sống hàng ngày, là sự đánh giá hiệu quả làm việc của SV các trường đã đào tạo ra qua nhận định của những người trực tiếp sử dụng lao động.

Phải chuẩn bị các điều kiện về thời gian, phương

tiện, nhân sự, tài chính để đảm bảo tốt cho công tác đánh giá. Kết quả đánh giá phải được thông tin kịp thời và chính xác giúp bộ máy quản lý các trường kịp thời điều chỉnh những hạn chế trong quá trình thực hiện. Các trường đại học cũng cần xây dựng cơ chế phối hợp với các cơ quan, công ty, xí nghiệp, doanh nghiệp có sử dụng lao động do trường đào tạo để luôn khảo sát và đánh giá đúng năng lực sản phẩm đầu ra mà nhà trường đã cung cấp cho xã hội.

3.2. Xây dựng quy trình quản lý hoạt động giáo dục KNM cho SV

Trong công tác quản lý nói chung và trong quản lý giáo dục nói riêng, nếu xác định không đúng cách làm ngay từ đầu, không xuất phát từ yêu cầu thực tiễn thì sẽ tạo ra những sản phẩm không phù hợp, không đảm bảo chất lượng.

Xây dựng quy trình quản lý hoạt động giáo dục KNM cho SV phải thực hiện theo 4 bước sau:

1. Xác định các bước triển khai hoạt động giáo dục KNM cho SV;
2. Xây dựng quy trình quản lý và triển khai hoạt động giáo dục KNM cho SV;
3. Xây dựng kế hoạch kiểm soát quá trình triển khai hoạt động giáo dục KNM cho SV và kế hoạch kiểm tra việc thực hiện hoạt động giáo dục KNM cho SV;
4. Đo lường theo kế hoạch kiểm soát quá trình và kế hoạch kiểm tra thử nghiệm.

Nếu các trường đại học xây dựng được quy trình quản lý và triển khai hoạt động giáo dục KNM cho SV thì sẽ đảm bảo tính tập trung cao, thâm chí tất cả công việc thực hiện và kết quả cần đạt đã được định vị trước. Quá trình triển khai thực hiện cũng sẽ ít sai lạc về mọi phương diện, do đó đảm bảo các chuẩn mực đề ra; kể cả khi gặp phải những khó khăn. Quản lý theo quy trình cũng có nghĩa là đảm bảo đúng chuẩn mà bộ máy quản lý các trường đã đưa ra và cam kết thực hiện. Cuối cùng, khi việc quản lý hoạt động giáo dục KNM cho SV các trường được quy trình hóa thì sẽ thuận lợi trong việc kiểm soát được quy trình từ đầu đến cuối, kịp thời phát hiện những sai lệch để kịp thời sửa chữa, khắc phục.

3.3. Nâng cao nhận thức của SV về sự cần thiết rèn luyện KNM

Các trường cần tổ chức nhiều chương trình hội thảo, giao lưu trực tiếp giữa các nhà doanh nghiệp và SV về vấn đề tuyển chọn và sử dụng lao động. Đặc biệt, trong hội thảo cần chứng minh cho SV thấy những số liệu cụ thể qua kết quả điều tra, khảo sát thực tiễn về sự thành công và thất bại giữa SV có KNM tốt và kém; hội thảo cũng cần mời những cựu SV đã thành đạt trong những vị trí công tác, làm việc khác

nhau cùng tham gia. Điều đó sẽ khắc sâu nhận thức của SV về tầm quan trọng của KNM trong thực tiễn cuộc sống, học tập và làm việc sau này.

GV cần chỉ dẫn SV tự nghiên cứu và rèn luyện KNM trên cơ sở tài liệu có sẵn trong các lớp dạy KNM ở trường; nếu chưa, có thể hướng dẫn SV tiếp cận các tài liệu có bán ở nhà sách hoặc các địa chỉ website về KNM trên Internet. Đây là giải pháp để SV dần làm quen và sau đó trở thành nhu cầu tự trang bị KNM cho bản thân. Trang bị nhận thức cho SV theo hướng này, GV cần chứng minh và nhấn mạnh tầm quan trọng, sự cần thiết phải trang bị KNM; đặc biệt cần liên hệ tình huống thực tiễn phát sinh trong quá trình học tập, nghiên cứu của SV để các bước tiếp cận, hình thành nhận thức được thực hiện theo quá trình logic.

3.4. Xây dựng và nâng cao năng lực đội ngũ GV, đặc biệt GV chuyên dạy KNM

Muốn trang bị KNM cho SV thì trước hết đội ngũ GV tham gia giảng dạy cũng phải am hiểu sâu rộng về KNM, từ đó GV mới có thể kết hợp dạy KNM trong quá trình giảng dạy chuyên môn của mình. Bên cạnh đó, các trường cũng cần có kế hoạch xây dựng đội ngũ GV chuyên dạy KNM làm nòng cốt trong công tác giáo dục KNM cho SV ở các trường. Do đó, các trường cần có kế hoạch đào tạo những GV chuyên về KNM và bồi dưỡng tất cả GV về KNM cần thiết phải trang bị cho SV trong quá trình giảng dạy.

3.5. Đưa môn học KNM vào chương trình đào tạo chính thức của các ngành đào tạo ở các trường đại học

Các trường cần nghiên cứu để bổ sung môn học KNM là một môn học tăng cường bắt buộc trong các chương trình đào tạo với những yêu cầu về kỹ năng nghề nghiệp và KNM. Ngoài ra, đào tạo, bồi dưỡng KNM được tích hợp trong các môn học chuyên môn, thực tập, thực tế; thông qua các hoạt động ngoại khóa, sinh hoạt Đoàn, Hội SV.

Những môn học KNM được thiết kế giảng dạy, học tập phù hợp với các yêu cầu về tổ chức môn học và đảm bảo đúng Quy chế đào tạo của mỗi trường. Việc đào tạo KNM kết hợp với giảng dạy các môn học chuyên môn và hướng dẫn thực tập, thực tế của một chương trình đào tạo cần được quy định cụ thể trong yêu cầu và tổ chức thực hiện những môn học này.

3.6. Áp dụng các phương pháp giảng dạy tích cực nhằm giúp SV tự đào tạo KNM trong quá trình học tập và nghiên cứu ở trường đại học

GV các trường đại học hiện nay cần tăng cường áp dụng các phương pháp dạy học tích cực, tạo điều kiện thuận lợi cho SV tự rèn luyện KNM như:

- Phương pháp động não giúp SV trong một thời

gian ngắn để xuất được nhiều ý tưởng, nhiều giả định về một vấn đề nào đó, trong đó có nhiều ý tưởng sáng tạo [7]. Phương pháp này có thể giúp SV phát triển kỹ năng tư duy sáng tạo và mạo hiểm; kỹ năng suy nghĩ và làm việc độc lập;

- *Phương pháp suy nghĩ - từng cặp - chia sẻ* được thực hiện bằng cách cho các SV cùng đọc tài liệu hoặc suy nghĩ về một chủ đề, sau đó các SV ngồi bên cạnh nhau có thể trao đổi với nhau về ý kiến và kinh nghiệm của mỗi người một khoảng thời gian nhất định (khoảng vài phút), sau đó chia sẻ với cả lớp (Lyman, 1987) [7]. Phương pháp này có thể giúp SV đạt được KNM như: kỹ năng giao tiếp; kỹ năng tư duy suy xét, phản biện;

- *Phương pháp dạy học dựa trên việc giải quyết vấn đề* giúp SV vừa nắm được kiến thức mới, vừa nắm được phương pháp lĩnh hội kiến thức đó, phát triển tư duy chủ động, sáng tạo, được chuẩn bị một năng lực thích ứng với đời sống xã hội, phát hiện kịp thời và giải quyết hợp lý các vấn đề nảy sinh (Hmelo-Silver, 2004) [7]. Phương pháp này có thể giúp SV đạt được KNM như kỹ năng giải quyết vấn đề; kỹ năng ra quyết định; kỹ năng giải quyết mâu thuẫn;

- *Phương pháp hoạt động nhóm* giúp các thành viên trong nhóm chia sẻ các băn khoăn, kinh nghiệm của bản thân, cùng nhau xây dựng nhận thức mới. Bằng cách nói ra những điều đang nghĩ, mỗi người có thể nhận rõ trình độ hiểu biết của mình về chủ đề nêu ra, thấy mình cần học hỏi thêm những gì. Bài học trở thành quá trình học hỏi lẫn nhau, chứ không phải là sự tiếp nhận thụ động từ giảng viên [7]. Phương pháp này có thể giúp SV đạt được KNM như kỹ năng làm việc theo nhóm; kỹ năng giao tiếp; kỹ năng quản lý và lãnh đạo; kỹ năng thuyết trình;

- *Phương pháp đóng vai* là tổ chức cho SV thực hành một số tình huống ứng xử nào đó đã được giả định. Phương pháp đóng vai gây hứng thú và chú ý cho SV; tạo điều kiện làm nảy sinh óc sáng tạo của SV, kích lệ sự thay đổi thái độ, hành vi của SV theo chuẩn mực hành vi đạo đức và chính trị - xã hội, có thể thấy ngay tác động và hiệu quả của lời nói hoặc việc làm của các vai diễn (Kritzerow, 1990) [7]. Phương pháp này có thể giúp SV đạt được KNM như kỹ năng giao tiếp; kỹ năng tư duy suy xét; kỹ năng phản biện; kỹ năng tiếp cận vấn đề; kỹ năng và thái độ cảm nhận của bản thân; kỹ năng thích ứng; kỹ năng quản lý sự thay đổi và chuyển tiếp.

4. Kết luận

Quản lý hoạt động giáo dục KNM cho SV ở các trường đại học khu vực ĐBSCL hiện nay đang đặt ra yêu cầu cấp bách trong bối cảnh ngành giáo dục

đang tập trung mọi nỗ lực để nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng tốt cho nhu cầu sử dụng nguồn lao động chất lượng cao. Vì thế, việc tập trung mọi nỗ lực kết hợp nhiều giải pháp quản lý có tính đồng bộ, khả thi để trang bị KNM cho SV đang là nhiệm vụ cấp bách đặt ra cho các trường đại học. Giải quyết tốt vấn đề này cũng là một trong những cơ sở không kém phần quan trọng để các trường khẳng định chất lượng đào tạo với xã hội; đó chính là đào tạo ra nguồn lao động vừa có đủ năng lực chuyên môn vừa có bản lĩnh nghề nghiệp đáp ứng tốt yêu cầu sử dụng nguồn lao động ngày càng khắc khe ở thời điểm hiện nay và trong tương lai.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2013), *Quyết định số 3704/QĐ-BGDĐT ngày 10 tháng 9 năm 2013 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc ban hành chương trình hành động thực hiện Chiến lược phát triển thanh niên Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020 của ngành giáo dục.*
2. Đặng Quốc Bảo, Nguyễn Đức Hưng, *Giáo dục Việt Nam hướng tới tương lai - vấn đề và giải pháp*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội 2004.
3. Chính phủ, (2012), *Quyết định số 711/QĐ-TTg ngày 13/6/2012 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành Chiến lược phát triển giáo dục 2011 - 2020.*
4. CBA Mekong - Hiệp hội doanh nghiệp TP. Cần Thơ, *9 Kỹ năng "mềm" để thành công.*
5. Đảng Cộng sản Việt Nam (2013), *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.*
6. Trần Khánh Đức, *Quản lý và kiểm định chất lượng đào tạo nhân lực theo ISO và TQM*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, 2004.
7. Nguyễn Thành Hải, Phùng Thúy Phương, Đồng Thị Bích Thủy (2010) *Giới thiệu một số phương pháp giảng dạy cải tiến giúp sinh viên học tập chủ động và trải nghiệm, đạt các chuẩn đầu ra theo CDIO*, Đại học Quốc gia TP.HCM - Hội thảo CDIO 2010.

SUMMARY

Through survey at 5 regional universities in Mekong Delta area, the author draws findings that almost graduates are limited to soft skills in professional activities, extra-curricular or social activities. So they do not pass the "nets" of the employers. From this reality, the author proposed some solutions to improve management efficiency of soft skills education to students at universities in Mekong Delta area.